

### **Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und Förderung der Gleichbehandlung**

Zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung der Feuerverzinkerei Vogt & Müller GmbH

#### **§ 1 Grundsätze**

Die Unternehmensleitung und der Betriebsrat treten nachdrücklich für eine Förderung der Gleichbehandlung sowie für den Schutz vor unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung der Beschäftigten ein.

Sie treten allen Formen des Rassismus, der Fremdenfeindlichkeit sowie antidemokratischen und nationalistischen Tendenzen entgegen.

Sie setzen sich für ein belästigungsfreies Betriebsklima und ein kollegiales Miteinander ein. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit und die Würde jeder/s Beschäftigten zu respektieren und zu achten.

Diese Ziele gelten für die Beschäftigten, auch in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gegenüber Kunden des Unternehmens und für das Verhalten von Beschäftigten gegenüber im Unternehmen beschäftigten Fremdfirmenangehörigen.

Die Grundsätze dieser Vereinbarung werden auch aufgenommen in die Ausschreibungs- und Vertragsbedingungen für Unternehmen, die für die Feuerverzinkerei Vogt & Müller GmbH Leistungen erbringen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, solche Subunternehmen von der Auftragsvergabe auszuschließen, die keine Gewähr für die Einhaltung der Grundsätze bieten.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, in ihren Beschlüssen, Vereinbarungen und Handlungen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung und den Grundsatz Förderung der Chancengleichheit zu berücksichtigen. Entsprechend des Grundgesetzes der Nichtdiskriminierung und der Gleichbehandlung sind alle unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen aufgrund der ethischen Herkunft, Abstammung, Religion, Nationalität oder der sexuellen Orientierung sowie Belästigung, Mobbing und fremdenfeindliche Handlungen verboten.

Der Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit gebietet Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung der Beschäftigten und berücksichtigt die besonderen Umstände (spezifische Kompetenzen und Defizite) in angemessener Weise.

Alle Beschäftigten sind aufgefordert und verpflichtet, für die Einhaltung der Gleichbehandlungsgrundsätze einzutreten.

#### **§ 2 Geltungsbereich**

Die Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich Auszubildender bzw. kurzfristig im Unternehmen Beschäftigter.

#### **§ 3 Verstöße gegen die Gleichbehandlungsgrundsätze**

##### **a) Beschwerderecht**

Personen die sich durch Missachtung der unter § 1 beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, haben das Recht, sich an ihren unmittelbaren Vorgesetzten bzw. an die Geschäftsleitung bzw. an den Betriebsrat (nachfolgend Gremium) direkt zu wenden.

Die von Diskriminierung betroffene Person hat auch die Möglichkeit, sich an eine andere Vermittlungsperson ihrer Wahl zu wenden. Auch Beschäftigte, die nicht selbst von

Diskriminierung betroffen sind, aber Zeugen eines Verstoßes gegen die Gleichbehandlungsgrundsätze sind, können sich mit einer Beschwerde an das Gremium wenden. Eine Beschwerde darf nicht zu einer Benachteiligung führen. Das allgemeine Beschwerderecht nach §§ 84 und 85 BetrVG bleibt unberührt. Unabhängig von betrieblichen Ordnungsmaßnahmen haben diskriminierte Beschäftigte die Möglichkeit, zivil- und/oder

strafrechtliche Schritte zu ergreifen, ohne dass ihnen im Unternehmen dadurch Nachteile entstehen.

#### **b) Vertraulichkeit**

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber am Verfahren nichtbeteiligten Dritten zu bewahren. Gleiches gilt gegenüber dem Beschwerdegegner, solange eine Beschwerde nicht geprüft wurde. Das Gremium hat die Verpflichtung, unverzüglich mit dem/r Betroffenen den Sachverhalt zu beraten und festzustellen, ob Tatsachen vorliegen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Die Feststellung ist gemeinsam mit der Schilderung des Sachverhalts für das weitere Verfahren zu dokumentieren.

#### **c) Betriebliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen**

Das Unternehmen hat bei unmittelbaren Diskriminierungen, nach Entscheidung bzw. Vorschlag des Gremiums, dem Einzelfall angemessene betriebliche Sanktionsmaßnahmen zu ergreifen, wie

- Belehrung
- Abmahnung
- fristgerechte Kündigung und Kündigung aus wichtigem Grund

Die Schwere der diskriminierenden Verhaltensweisen und die Möglichkeiten des Ausgleichs sowie die Erwartung einer zukünftigen Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sind leitend für die Art der Sanktion. Das Unternehmen ist bei mittelbaren Diskriminierungen der/n betroffenen Personen/en zum Ersatz des entstandenen Schadens verpflichtet. Außerdem sind in Abstimmung mit dem Betriebsrat bzw. dem zuständigen Gremium unverzüglich Maßnahmen einzuleiten, um die diskriminierenden Verfahren oder Vereinbarungen abzuändern.

#### **§ 4 Förderung der Chancengleichheit**

Zur Schaffung einer tatsächlichen Chancengleichheit vereinbaren Unternehmensleitung und Betriebsrat besondere Maßnahmen zur Förderung benachteiligter Beschäftigter und Beschäftigungsgruppen und Eingliederung im Betrieb. Hierzu werden, entsprechende Zusammensetzung, der vorhandenen Kompetenzen und der für das Unternehmen wichtigen Ziele folgende Fördermaßnahmen vereinbart:

Bei allen personellen Maßnahmen, für die bestimmte Qualifikationen erfüllt sein müssen, sind die nicht in Deutschland erworbenen vergleichbaren Qualifikationen sowie Berufserfahrungen zu berücksichtigen.

Im kundennahen Bereich werden mehrsprachig zusammengesetzte Arbeitsgruppen gebildet, um den Service zu verbessern.

Insgesamt wird den Beschäftigten die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung eingeräumt. Die entsprechenden Maßnahmen sollen mit Hilfe von individuellen Förderplänen umgesetzt werden.

#### **§ 5 Maßnahmen zur Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der beruflichen Ausbildung**

Die Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und der Abbau fremdenfeindlicher und rechtsextremer Einstellung sowie die Förderung der Chancengleichheit sind für die berufliche Ausbildung von besonderer Bedeutung.

Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für die Einstellung in ein Ausbildungsverhältnis erfolgt nach einheitlichen Kriterien.

Der Abschluss oder die Benachteiligung bestimmter Gruppen bei der Einstellung für bestimmte Ausbildungsberufe ist untersagt.

Für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber ist das Gesamtbild aus Testergebnis, dem persönlichen Eindruck im Vorstellungsgespräch und die gesundheitliche Eignung entscheidend.

Die vorhandene Qualifikationen sind unabhängig, ob sie in Deutschland oder in einem anderen Land erworben wurden, zu berücksichtigen.  
Bei den Einstellungstests und im persönlichen Vorstellungsgespräch sind nur solche Fragen für die Bewertung ausschlaggebend, die sich auf berufliche Anforderungen beziehen.

## **§ 6 Maßnahmen zur Umsetzung der Vereinbarung**

Die Unternehmensleitung und der Betriebsrat verfolgen mit den Maßnahmen zur Einführung und Umsetzung der Vereinbarung das Ziel, die betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsätze nachhaltig zu verankern. Dabei sollen potenzielle Konflikte und Diskriminierungen nicht verschwiegen, sondern aufgearbeitet werden. Dazu werden folgende Maßnahmen vereinbart:

### **1. Information und Unterrichtung**

Das Unternehmen stellt sicher, dass alle Beschäftigten über die Inhalte der Vereinbarung informiert werden. Dazu werden die Gleichbehandlungsgrundsätze in einer Broschüre der Belegschaft zugänglich gemacht.

Außerdem werden die Beschäftigten in den Betriebsversammlungen, über die Inhalte und Umsetzung informiert. Im übrigen sind die Abteilungen verpflichtet, im Rahmen von Abteilungsversammlungen über die Vereinbarung zu informieren.

### **2. Fortbildungsmaßnahmen**

Im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung für Beschäftigte wird die Vermittlung der Inhalte der Vereinbarung aufgenommen.

### **3. Betriebliches Berichtswesen**

Im Rahmen des betrieblichen Berichtswesens wird regelmäßig der Betriebsrat und die Beschäftigten über die Umsetzung der Vereinbarung informiert.

### **4. Paritätische Kommission**

Spätestens einen Monat nach Abschluss dieser BV wird eine paritätisch besetzte Kommission gebildet. Sie hat die Aufgabe, Vorschläge zur Beseitigung von Benachteiligungen zu entwickeln und die Umsetzung der Betriebsvereinbarung zu unterstützen.

Im übrigen werden die Unternehmensleitung und der Betriebsrat alle Verfahren und Vereinbarungen im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes überprüfen und ggf. verändern.

## **§ 7 Schlussbestimmungen**

Die Betriebsvereinbarung tritt am 30. November 2001 in Kraft.

Nach Ablauf von einem Jahr wird ein Erfahrungsbericht erstellt, mit dem die Wirkung der Vereinbarung überprüft wird. Auf Basis des Erfahrungsberichtes werden weitere Maßnahmen zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und des Grundsatzes auf Chancengleichheit vereinbart.

Die Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsätze wirken wegen der Geltung der EU-Richtlinie nach.

Frankfurt (Oder), 30.11.2001